臺北高等行政法院裁定

111年度簡上再字第35號

再 審原 告　有志貨運物流有限公司

代　表　人　張秋稔（董事）

再 審被 告　勞動部勞工保險局

代　表　人　陳琄（局長）

上列當事人間勞工退休金條例事件，再審原告對於中華民國111年5月30日本院110年度簡上字第107號判決，提起再審之訴，本院裁定如下：

主　文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

理　由

一、按提起再審之訴，應依行政訴訟法第277條第1項第4款規定表明再審理由，此為必須具備之程式。上開規定，依同法第236條之2第4項規定，於簡易訴訟程序準用之。而所謂表明再審理由，必須指明確定判決有如何合於同法第273條所定再審事由之具體情事，始為相當。如僅泛言有何條款之再審事由，而無具體情事者，尚難認已合法表明再審理由，所為再審之聲請，即不合法，法院無須命其補正。

二、再審原告承攬臺北市立美術館（下稱北美館）民國104年度「展覽場管理服務案」標案，並派遣勞工至北美館提供勞務。嗣因未依規定為所屬勞工呂淑蓉等人申報提繳在職期間勞工退休金，經再審被告以105年12月6日保退三字第10560359800號函通知限於106年1月2日前改善，如逾期仍未辦理，將依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第49條規定處以罰鍰。嗣再審原告逾期仍未補申報提繳，再審被告乃依勞退條

例第18條、第49條規定，先後以106年1月10日保退三字第10660003560號裁處書（下稱第1次裁罰處分）、107年10月30日保退三字第10760255441號裁處書、108年1月19日保退三字第10860007221號裁處書（下稱原處分，本件為第3次裁罰），對再審原告分別裁處鍰罰新臺幣（下同）2萬元、2萬5千元、3萬元，並請其補報提繳，以免再受裁罰。再審原告不服原處分，提起訴願，經勞動部以108年8月15日勞動法訴二字第1080004778號訴願決定駁回後，再審原告仍不服，提起行政訴訟，經臺灣臺北地方法院108年度簡字第218號判決（下稱原判決）駁回、本院110年度簡上字第107號判決（下稱原確定判決）上訴駁回而告確定。再審原告猶不服，對原確定判決提起本件再審之訴。

三、再審原告之再審意旨略以：勞工呂淑蓉等人為代班人員，實際代班天數僅有數日，與北美館間存有勞僱關係下親自履行之人格從屬性、經濟從屬性、融入美術館之雇方組織體等特徵，而與再審原告間並無上開特徵之勞僱關係，原確定判決認再審原告與代班人員間存在僱傭關係下受僱人親自履行之人格從屬性、經濟從屬性、納入再審原告雇方組織體等特徵，認事用法明顯錯誤。縱認再審原告與代班人員間為勞動契約，然依最高行政法院109年度上字第261號判決、鈞院110年度訴字第1099號判決意旨，代班人員於原處分作成前已離職多年，人事全非，再審被告卻多年來對再審原告連續為近23次裁罰，累計已超過67萬5千元罰鍰，所作處分有違比例原則；且依勞退條例第18條規定，此一提繳義務應自勞工離職之日起7日內起算3年裁處權時效，本件應已罹於時效，而違反行政罰法第27條第1項規定，再審被告卻連續裁罰，已失其目的正當性；又本件勞工對雇主縱有損害賠償請求權，然自其離職起迄今顯已5年間不行使而消滅，再審被告卻連續裁罰，已失其目的正當性，亦違反比例原則，原確定判決就以上均未具體說明理由，顯有未依職權查明事實、判決不備理由及理由矛盾之違法、適用法規不當與違背法令。

又本件是北美館主管對性騷擾事件遲未處理，引發主管提早退休後而挾怨舉報，再審原告與代班人員間既無僱傭關係，實難事後予以歸責，不應指摘再審原告存有故意或過失，故原處分作成有違比例原則及同時注意原則，況歷來近23次裁罰處分，幾未事前通知及給予再審原告陳述意見之機會，是原處分有違反行政程序法第7條、第9條、第26條、第39條、第43條及第111條等規定，原確定判決就此認事用法明顯錯誤、不當與違背法令，亦有違反行政罰法第7條第1項規定。綜上，應容再審原告提起再審之訴等語。

四、經核再審原告所表明之再審理由，無非重述其對於原判決、原確定判決及原處分實體爭議事項不服之理由，而對原確定判決以「本件被上訴人（按：即再審被告，下同）前即曾以上訴人（按：即再審原告，下同）與系爭勞工間屬僱傭關係，惟上訴人未依規定申報提繳系爭勞工在職期間之退休金，經被上訴人以限期改善處分限期上訴人於106年1月2日前改善，因上訴人屆期未改善，被上訴人即以上訴人違反勞退條例第49條規定，先以第1次裁罰處分處上訴人罰鍰2萬元在案。嗣因上訴人不服第1次裁罰處分，先後提起訴願及行政訴訟，終經本院以第1次裁罰處分判決駁回上訴確定。惟上訴人仍未依規定補申報系爭勞工提繳勞工退休金，被上訴人續分別以第2次裁罰處分、原處分裁處上訴人罰鍰2萬5000元、3萬元等情，為原審依法確定之事實，核與卷內資料相符，未違背證據法則、經驗法則及論理法則，自得為本院判決之基礎。則上訴人（按：應為被上訴人之誤）所為限期改善處分，既已認定上訴人與系爭勞工間具僱傭關係，並據此限期被上訴人（按：應為上訴人之誤）於106年1月2日前改善，已對上訴人產生限期履行之法律效果，上訴人即負有於期限內補申報系爭勞工提繳勞工退休金之作為義務，且依勞退條例第49條規定，只要上訴人屆期未改善而持續違反上述作為義務時，被上訴人即得按月處罰至改正為止。換言之，勞退條例第49條之裁罰規定，乃是以被上訴人已命限期改

善，受處分人卻未依期限改正為處罰構成要件，至於受處分人是否為雇主，其與勞工間有無僱傭關係，純屬被上訴人作成命限期改善決定是否適法之問題。從而，上訴人既逾期未改善而違反限期改善處分，而被上訴人依勞退條例第49條規定所為第1次裁罰處分、第2次裁罰處分及原處分又均係以被上訴人限期改善處分為其前提處分，且被上訴人所為限期改善處分並無無效事由，是依照前開說明，在限期改善處分未經撤銷、廢止或未因其他事由失效前，其效力繼續存在，並具有構成要件效力，不容上訴人於本件訴訟中再爭執此遵期改善作為義務之存在。又因限期改善處分並非本件訴訟之訴訟對象，在本件訴訟中，本院不得審查其合法性，而上訴人前揭關於其與系爭勞工間不具僱傭關係之主張，究其實質，乃對於限期改善處分合法性重為爭執，而與本件原處分合法性之認定無涉，是上訴人執此指摘原判決適用法令有誤，並不可採。……(四)上訴人固執前揭上訴意旨(二)指摘原判決違背法令云云，然系爭勞工應提繳之退休金數額究應以最低月投保薪資或最近3個月收入之平均作為認定標準，仍屬被上訴人所為限期改善處分適用法律有無錯誤問題，而原處分係因上訴人違反限期改善處分所生規制效力予以裁罰，故只要限期改善處分未經撤銷、廢止或未因其他事由失效，即具有構成要件效力，被上訴人不僅須受限期改善處分之拘束，亦得因上訴人違反限期改善處分而對之裁罰，是上訴人此部分主張亦與本件原處分合法性之判斷無涉，並無可取。至上訴人固以前揭上訴理由（三）指摘原判決認事用法有誤云云，然如前所述，本件被上訴人已以限期改善處分限期上訴人於106年1月2日前改善，並非如上訴人所稱未先令其自行改善。又上訴人屆期遲未改善，以致被上訴人於作成原處分前，已兩度裁罰上訴人一節，業經原審查證屬實，足認上訴人不可能不知道其負有改善義務，是上訴人所稱原處分無理指摘上訴人有故意與過失、未先令上訴人自行改善等節，顯屬無稽。另勞退條例第49條已明定，雇主違反第18條而未辦

理申報提繳勞工退休金，經限期改善未改善，被上訴人可按月連續處罰至改正為止，則被上訴人在對上訴人兩度裁罰後，考量上訴人仍未履行其改善義務，為使上訴人確實改善，而以前次裁罰金額為基礎，對其加重裁罰，已考量上訴人違規情節，且裁罰金額未逾法定罰鍰額度，核無違反勞退條例第49條規定，並無違反比例原則、有利不利一律注意原則可言。此外，行政程序法第103條第5款規定：『有下列各款情形之一者，行政機關得不給予陳述意見之機會：……五、行政處分所根據之事實，客觀上明白足以確認者。……』本件上訴人先前既已兩度違反改善義務而經被上訴人裁罰，且原處分作成時上訴人仍未履行改善義務，被上訴人所為改善處分又未經撤銷、廢止或因其他原因失效，故客觀上已明白足以確認上訴人有違反改善義務之情事，被上訴人自得不予上訴人陳述意見之機會。是上訴人此部分指摘，均無從執為原判決認事用法有誤之論據。」而判決駁回上訴之內容，究有如何合於行政訴訟法第273條第1項第1、2款規定之具體情事，則未據敘明，依上開規定及說明，其再審之訴自非合法，應予駁回。

五、據上論結，本件再審之聲請為不合法，依行政訴訟法第236條之2第4項、第278條第1項、第104條、民事訴訟法第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　15　　日

臺北高等行政法院第一庭

審判長法　官　許瑞助

法　官　孫萍萍

法　官　林家賢

上為正本係照原本作成。

不得抗告。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　15　　日

書記官　許婉茹